

MESURES SUITE AU COVID-19

Vos droits face au Coronavirus

Yves Sancey

La propagation du Coronavirus (Covid-19) risque d'entraîner des restrictions dans la vie quotidienne et au travail. Quelles sont les conséquences pour les salarié-e-s ? Réponses à quelques interrogations sur la gestion du temps de travail.

Si les conséquences du Coronavirus sur les personnes et l'économie devaient s'accroître et se prolonger, les entreprises pourraient être tentées de reporter sur le personnel les conséquences du ralentissement de leurs affaires en lui demandant de travailler moins en compensant ses heures sup, en récupérant le solde du temps variable ou en prenant un congé non payé.

D'autres entreprises pourraient être tentées au contraire de faire travailler davantage leur

Personnel de l'aviation très touché

En raison d'une chute massive des réservations, l'industrie du transport aérien est déjà énormément touchée par les conséquences du coronavirus. Le SEV-GATA, un des partenaires sociaux de Swissport et de Swiss, se félicite en principe de l'octroi facilité du chômage partiel. « Mais il faut en même temps veiller à ce que des mesures alternatives soient examinées et que les employés ne subissent aucune perte de salaire en raison du chômage partiel », déclare le président de SEV-GATA, Philipp Hadorn, qui, en tant que secrétaire syndical, dirige l'équipe de SEV aviation.

personnel valide si leurs collègues tombaient malades en nombre. Examinons les droits des salarié-e-s dans ces deux scénarios.

Baisser le temps de travail ?

Le développement du Coronavirus a de forts impacts sur certains secteurs économiques. Des entreprises en lien avec le transport international de marchandises par exemple, comme BLS Cargo ou CFF Cargo International, ou des activités touristiques (avion, train ou bateau), connaissent ou vont connaître un fort ralentissement de leurs activités. Ces entreprises pourraient être tentées de reporter la baisse de leurs activités sur les employés en les contraignant à travailler moins.

• En cas de pandémie, les entreprises peuvent-elles ordonner à leurs employés de compenser les heures supplémentaires ?

« Non », dit le SECO en s'appuyant sur l'article 321c al. 2, CO, « un employeur ne peut en principe pas contraindre un travailleur à compenser des heures supplémentaires par du temps libre. La compensation des heures supplémentaires par du temps libre requiert l'accord de l'employeur et du travailleur. Tous deux doivent s'entendre sur le principe de la compensation, sur le moment où elle a lieu et sur sa durée. L'employeur doit apporter la preuve de l'accord du travailleur. »

Il en va de même avec la récupération du solde du temps variable qui nécessite, lorsque les jours de compensation sont isolés, l'accord de l'employé. Nous vous conseillons de conserver les planifications d'aujourd'hui, ceci afin de pouvoir appuyer si nécessaire la demeure de l'employeur en fin de période de décompte.

• Un employeur peut-il obliger les employés à prendre des vacances avec un (très) court préavis ?

Non. Selon l'Ordonnance relative à la loi sur la durée du travail (OLDT) à son article 26 al. 8, les vacances sont fixées dans la répartition annuelle et ne peuvent donc pas être modifiées ou déplacées sans l'accord du personnel. Fin février, Swiss avait indiqué vérifier les possibilités à court terme pour réduire le temps de travail du personnel de cabine telles que les congés non payés et le travail à temps partiel. Le personnel au sol fait aussi face à de telles mesures.

• En cas de pandémie, l'entreprise peut-elle ordonner à ses employés de prendre un congé non payé ?

« Non » répond également le SECO. « Il n'est pas admis de contraindre le travailleur à prendre un congé non payé. L'employeur qui n'a pas ou pas suffisamment de travail à fournir au travailleur est en demeure et est tenu de continuer à verser le salaire au travailleur. » Il est bon de rappeler ici que selon l'article 324 CO, c'est bien l'employeur qui supporte le risque d'exploitation et le risque commercial. Et pas le travailleur.

Augmenter le temps de travail ?

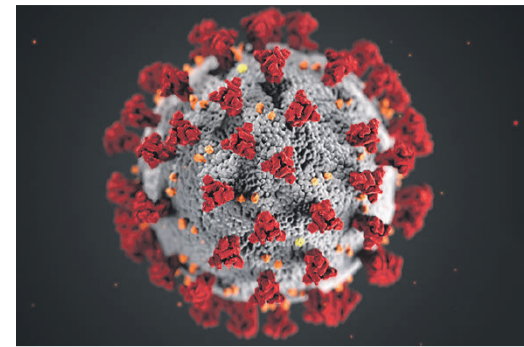
Un deuxième cas de figure pourrait apparaître dans les entreprises où une partie des employés seraient touchés par le virus. Avec une partie de leur personnel absent pour cause de maladie ou de quarantaine, la tentation pourrait être grande pour les entreprises de faire travailler davantage les employés valides restants.

• L'employeur peut-il nous obliger à faire des heures sup en cas de pandémie ?

Oui, « selon les circonstances » dit le SECO. « En vertu de l'art. 321c, al. 1, CO, l'employé peut être tenu d'exécuter des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat si les circonstances le justifient. Si la pandémie entraîne une perte considérable de main d'œuvre, le fait que les travailleurs effectuent des heures supplémentaires est justifié. Il convient toutefois de prendre en considération les obligations familiales des travailleurs concernés. »

• En cas de pénurie de personnel en bonne santé suite au coronavirus, l'entreprise pourrait-elle réduire la durée des tours de repos pour pallier aux absences ?

Pour nos collègues soumis à la Loi sur la durée du travail (LDT), l'article 18 de son ordonnance (OLDT) autorise des exceptions et permet de réduire le tour de repos jusqu'à neuf heures, au lieu de 12, en cas de manque de personnel par suite de maladie. Mais, pour cela, précise



Représentation 3D du coronavirus. Au nom du corona, les entreprises n'ont pas tous les droits.

l'OLDT, il faut une « convention avec les employés participants ou leurs représentants ». En cas de manque de personnel par suite de maladie, l'entreprise pourrait aussi exceptionnellement prolonger la durée du tour de service jusqu'à 15 heures en se basant sur l'article 15 al. 3 de l'OLDT, moyennant convention avec les travailleurs ou leurs représentants. Si la durée maximale de travail est fixée à 10 heures dans la LDT, celle-ci prévoit toutefois des exceptions à son article 5 en cas d'impérieuses raisons.

En cas de doute sur vos droits, n'hésitez pas à téléphoner avec votre secrétariat.

Quelles mesures pour le personnel ?

Bonne nouvelle ! Suite aux exigences du SEV, les CFF viennent de mandater un fournisseur pour installer dans les meilleurs délais des vitres de protection aux guichets. Cela était nécessaire car si les comptoirs de vente sont ouverts sans séparation, le **personnel de la vente** est à la merci de toute infection par des éternuements, des toux ou des postillons au niveau du visage.

Qu'en est-il pour les **contrôleurs** ? Aucune recommandation claire ne leur a été donnée si ce n'est de ne pas toucher les abonnements des clients. Par ailleurs, il leur est difficile de se laver régulièrement les mains faute de gels désinfectants individuels et de la raréfaction des toilettes fonctionnelles. Pour le **personnel RIDA** qui s'occupe des automates à billets, le SEV a demandé aux CFF de leur fournir des rubans de signalisation pour délimiter un périmètre de « distance sociale ». Le SEV s'inquiète aussi pour tout le personnel du **nettoyage** ou en contact régulier avec la clientèle comme celui du **CTL** qui s'occupe des bagages.

Concernant les **chauffeurs de bus**, les revendications du SEV sont les suivantes : fermeture de la porte avant et pas de vente de titre de transport par le conducteur, comme décidé à Zurich, et installation d'une séparation pour le poste de conduite.

ÉGALITÉ

Un 8 mars inédit et combatif

Yves Sancey Elles l'avaient promis: «le coronavirus n'empêchera pas le 8 mars féministe!» Des milliers de manifestantes se sont réunies lors d'actions décentralisées dans toute la Suisse pour la journée internationale des droits des femmes.

Et ce malgré l'interdiction des manifestations de plus de 1000 personnes décrétée par le Conseil fédéral, le 28 février. En Suisse ro-

mande, rendez-vous était donné dans les villes de Genève, Lausanne, Neuchâtel, Vevey, Morges, Yverdon, Nyon et Porrentruy.

A Genève, deux mille personnes ont répondu présent, réparties entre toutes les activités tout au long de la journée.

A Lausanne, entre 800 et 1000 personnes se sont retrouvées à la gare pour une flashmob à 15h24,

heure symbolique à laquelle les femmes ne sont plus payées comme les hommes.

En Suisse allemande, le 8 mars a été fêté sur deux jours, samedi et dimanche, notamment à Berne, Zurich et Bâle. De nombreuses manifestations dansantes, tables rondes féministes, promenades, ateliers et conférences délocalisés ont rassemblé des centaines de femmes.



Le coronavirus n'est pas parvenu à essouffler l'ardeur de la vague violette le 8 mars, journée internationale pour les droits des femmes, ici à Lausanne.



Lucie Waser, secrétaire égalité SEV, et Janine Truttman de la commission femmes du SEV à Berne.

BON RÉSULTAT 2019 DES CFF

Participation équitable pour le personnel

SEV Le SEV prend connaissance du résultat annuel solide des CFF. Il se félicite de l'augmentation du nombre de voyageurs et de la hausse marquée des ventes de billet, un signal positif dans les débats actuels sur l'environnement. Le SEV se réjouit également que les chiffres de CFF Cargo restent positifs.

En 2020, les CFF veulent proposer à leur clientèle des rabais pour quelque 100 millions de francs, ce que le SEV salue. « Toutefois, tout comme l'année précédente, les CFF pensent à la clientèle mais oublient de récompenser leur personnel, qui est pourtant le visage de l'entreprise! » rappelle la vice-présidente SEV Barbara Spalinger.

« Le personnel a été mis fortement sous pression et l'est toujours, il est en outre de plus en plus exposé aux agressions. L'année passée, il a fourni une prestation extraordinaire vu les circonstances – avec toutes les pannes, les retards accumulés, la mauvaise planification du personnel et les ressources limitées

autant au niveau du personnel que du matériel. Le résultat stable du groupe qui affiche 463 millions de francs est à imputer en grande partie aux collaboratrices et collaborateurs des CFF dans tous les domaines. Il n'est donc pas acceptable qu'ils n'en profitent pas également! »

C'est pourquoi le SEV demande de pouvoir négocier rapidement une participation adéquate au bénéfice car il est grand temps que les CFF remercient convenablement leur personnel, et que ces remerciements soient adressés sous une forme financière.

Le SEV suit aussi avec grande attention la hausse du quota de self-service dans la vente des billets. Plus de 90% des billets de trains émis sont acquis par la clientèle elle-même, soit online ou alors aux automates. Le SEV reste vigilant quant au sort réservé au personnel des guichets. Il attend des CFF que le personnel de vente qui n'a plus de travail aux guichets soit reconverti et engagé à d'autres postes.